

## CONSULTORÍA PLAN DE MEJORA DEL SG-SST

Consultancy plan: development &  
improvement of the SG-SST program

**Daira Ximena Zambrano Gutiérrez**

[dxzambrano@poligran.edu.co](mailto:dxzambrano@poligran.edu.co)

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad

Estudiante

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud

en el Trabajo

**Jenny Paola Espinoza**

[jeespinoza@poligran.edu.co](mailto:jeespinoza@poligran.edu.co)

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad

Estudiante

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud

en el Trabajo

**Jenny Carolina Martínez Salinas**

[jcamartinezs@poligran.edu.co](mailto:jcamartinezs@poligran.edu.co)

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad

Estudiante

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud

en el Trabajo

**Jessica González Gómez**

[jtagonzalezg@poligran.edu.co](mailto:jtagonzalezg@poligran.edu.co)

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad

Estudiante

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud

en el Trabajo

Recepción: 19.11.2025

Aceptación: 06.12.2025

Cite este artículo como:

Zambrano, D., Martínez, J., Espinoza, J., Castillo, D.,  
García, Y., González, J., y Chaparro-Tovar Y., (2025)  
Consultoría de plan de mejora del Sistema de  
Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Revista  
de sociedad Cultura y Creatividad.

**Nohemí Deicy Castillo Vásquez**

[nocastillo@poligran.edu.co](mailto:nocastillo@poligran.edu.co)

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad

Estudiante

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud

en el Trabajo

**Yuri Yesenia García Cruz**

[yygarcia@poligran.edu.co](mailto:yygarcia@poligran.edu.co)

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad

Estudiante

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud  
en el Trabajo

**Yency Ximena Charro Tovar**  
[yxchaparro@poligran.edu.co](mailto:yxchaparro@poligran.edu.co)

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano  
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad

Docente

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud  
en el Trabajo

## Resumen

La siguiente consultoría tuvo como finalidad de diseñar un plan de mejora para la empresa Supertiendas y Droguerías El Gran Premier S.A.S; ubicada en Guasca, Cundinamarca, De acuerdo con los lineamientos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015. La consultoría fue estructurada en cuatro etapas: iniciación, diagnóstico, planificación de medidas y aplicación.

En la fase inicial, se realizaron los primeros acercamientos mediante el análisis preliminar, la planeación del proyecto, establecer las necesidades prioritarias y definir el acuerdo formal de la consultoría, en la etapa de diagnóstico se observó que no se contaba con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo que representa un incumplimiento normativo y a su vez un riesgo para la salud de los trabajadores. A través de la metodología de la norma GTC 45:2012, Se determinaron los riesgos y peligros a los cuales estaban expuestos los trabajadores como biomecánicos, locativos entre otros, y a partir de esto se priorizaron los riesgos más relevantes.

Mediante la consultoría se busca que la empresa comprenda la importancia del diseño e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo contribuyendo al cumplimiento legal, la prevención de incidentes y accidentes laborales y la mejora continua de las condiciones laborales, promoviendo una gestión preventiva enfocada en la responsabilidad social y el bienestar de sus colaboradores.

## Palabras clave

Mejora Continua, cultura organizacional, prevención, Seguridad y salud en el trabajo.

## Abstract

This consultancy project aimed to design the Occupational Health and Safety Management System for Supertiendas y Droguerías El Gran Premier S.A.S., located in Guasca, Cundinamarca. It was developed in line with the guidelines established in Resolution 0312 of 2019 and Decree 1072 of 2015. The project was carried out in four stages: initiation, diagnosis, planning, and implementation.

During the first phase, the team conducted a preliminary analysis, planned the project, identified key needs, and established the formal consultancy agreement. In the diagnostic stage, it was found that the company did not have an Occupational Health and Safety Management System in place, which meant noncompliance with regulations and potential risks to employees' health. Using the GTC 45:2012 standard, the main hazards and risks—such as biomechanical and workplace-related factors—were identified and prioritized.

The purpose of the consultancy is to help the company understand the importance of designing and implementing an Occupational Health and Safety Management System that ensures legal compliance, prevents workplace incidents and accidents, and promotes continuous improvement of working conditions. It also encourages a preventive management approach focused on social responsibility and the well-being of all employees.

## Keywords:

Progressive positive development; Sustainable organizational strengthening, Prevention; Safe and Healthy Workspaces

## INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo no se limita únicamente a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, sino que busca contribuir en el bienestar integral de los trabajadores, contratistas y visitantes, así como aumentar la eficiencia operativa que sin duda se verá reflejado en la competitividad de las organizaciones.

En este contexto el presente trabajo de consultoría empresarial tiene como propósito diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Supertiendas y Droguerías el Gran Premier S.A.S. conforme en lo estipulado en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015.

Supertiendas y Droguerías El Gran Premier S.A.S., Es una empresa dedicada a la comercialización de productos de consumo masivo en la región de Cundinamarca, cuenta con un recurso humano de 18 colaboradores vinculados directamente a la empresa clasificada en nivel de riesgo I en la administradora de riesgos laborales Sura.

En la actualidad, la empresa presenta una dificultad significativa al no contar con un Sistema de Gestión

de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, generando una ausencia de capacitación al personal y falta de procedimientos formales dentro de la empresa. Esta situación no solo afecta el bienestar de los trabajadores, sino que además constituye un incumplimiento frente a los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y en el Decreto 1072 del 2015, exponiendo a la empresa a sanciones legales y limitando su sostenibilidad y crecimiento dentro del mercado.

## MARCO METODOLÓGICO

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una disciplina esencial dentro del cualquier organización, ya que tiene como finalidad principal garantizar condiciones laborales seguras, saludables y sostenibles. Dentro de campo se realizan estrategias de prevención y acciones enfocadas a la promoción del bienestar integral de los trabajadores y reconociendo que la salud física, mental y social son fundamentales para el desarrollo laboral y personal, la SG-SST requiere de un enfoque integral que articule la gestión de los riesgos con la salud organizacional, permitiendo así reducir y controlar situaciones que puedan generar consecuencias adversas para el colaborador.

En el contexto colombiano, la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Ley 1562 de 2012, introduce modificaciones al Sistema General de Riesgos Laborales y obliga a todas las empresas, independientemente de su tamaño y del sector económico, además de desarrollar acciones sistemáticas en SST.

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015 reglamentario del sector trabajo obliga a las empresas a que implementen una política de SST, la cual debe ser adecuada a sus características particulares (Garzón, 2015). Y con relación a este, la Resolución 0312 de 2019 en la cual se presentan de forma clara y específica los estándares mínimos que debe cumplir todo tipo de empresa de acuerdo con el nivel de riesgo, dentro de estos se considera la definición de los responsables del sistema, la política, el plan de trabajo anual y la identificación de riesgos laborales.

Por lo tanto, el eje central de la seguridad y la salud laboral (SST) es garantizar que los trabajadores cuenten con un bienestar integral, por lo que se consideran las tres esferas del ser humano: físico, psicológico y social. Su objetivo es proteger tanto a

los empleados como a la organización y al entorno, mediante la identificación, control y minimización de riesgos. Para ello, se apoya en diversas disciplinas como la seguridad industrial, la higiene laboral, la medicina del trabajo y la ergonomía (Álvarez y Riaño, 2018, p.3).

Partiendo de lo anterior, es preciso contextualizar que el peligro puede entenderse como cualquier condición, elemento o acción que tiene la capacidad de generar daño, ya sea afectando la salud de las personas, las instalaciones, los equipos o el ambiente laboral. Así mismo, a partir de esto surge el concepto de riesgo, el cual es la probabilidad de que un peligro se materialice y genere consecuencias negativas sobre las personas o los proceso (Ulloa, 2012, p.102). Por lo que ambos conceptos se relacionan de forma directa, ya que la evaluación de riesgos depende de la correcta identificación de los peligros existentes en el entorno de trabajo.

Cabe resaltar que se consideran diferentes factores de riesgo, es decir las condiciones del entorno o de la tarea que incrementan la probabilidad que se presenten los accidentes o enfermedades laborales. Estos factores pueden tener naturaleza físicos, química, biológica, ergonómica, psicosocial o mecánica, y su identificación es fundamental para implementar medidas preventivas efectivas (Ulloa, 2012, p.102).

Dentro de este contexto, se generan el accidente de trabajo entendido como un acontecimiento súbito que tiene lugar durante la ejecución de las labores o por causa de estas, y que produce afectaciones físicas, psicológicas o incluso la muerte del trabajador. De forma complementaria, un incidente de trabajo corresponde a un suceso imprevisto que no causa lesiones, pero que evidencia la vulnerabilidad de las condiciones, es decir, la existencia de condiciones inseguras que podrían generar un accidente en el futuro si no se controla de forma oportuna (Bastidas et al., 2023, pp. 59-62).

Por lo anterior, la gestión del riesgo se consolida como una estrategia esencial dentro de la SST, ya que permite anticipar, controlar y reducir los efectos de los peligros presentes en las actividades laborales. Con este proceso de análisis y prevención se busca proteger la integridad de los trabajadores, fortalecer la cultura del autocuidado y garantizar condiciones seguras que favorezcan el desarrollo de las empresas (De la Rosa et al., 2021, p.57).

## RESULTADOS

El análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la lista de chequeo del Decreto 1072 del 2015 y la evaluación de los estándares mínimos de la Resolución 0312 del 2019, se evidencia que la organización no cuenta con un diseño ni implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de esta ausencia se constituye un incumplimiento al Decreto 1072 de 2015, lo cual indica la necesidad de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el principio de mejora continua. Se identifica la brecha normativa que expone a la empresa a posibles sanciones que afectan directamente a la protección y al bienestar social de los trabajadores.

Dentro del diagnóstico, se determina la necesidad de desarrollar varios documentos técnicos esenciales para la formación del sistema, entre ellos se destaca el diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en el que se debe reflejar un compromiso institucional y la protección de los colaboradores.

Así mismo, resulta importante establecer los objetivos del sistema los cuales son la guía estratégica para la planificación y el seguimiento de las acciones preventivas. Para dar el alcance a los objetivos, se hace necesario la elaboración de la matriz de peligros y valoración del riesgo, siendo una herramienta que permitirá identificar, clasificar y priorizar los peligros presentes en la organización, facilitando la definición de las medidas preventivas y correctivas adecuadas. Con base en la información, se formula el plan de trabajo anual que oriente el desarrollo de actividades y metas del sistema de gestión a lo largo del periodo.

En el análisis del cumplimiento del ciclo PHVA se evidenció que la empresa no ha establecido los elementos fundamentales para garanticen el adecuado funcionamiento. Por lo que, en la fase de planificación, se observó una falta de orientación estratégica que dificulta la toma de decisiones, así como el establecimiento de responsabilidades y la correcta asignación de recursos.

Dentro de la etapa de verificación, no se evidencio la realización de auditorías internas, indicadores de seguimiento ni evaluaciones periódicas dentro de la

empresa, lo cual impide medir la eficacia del sistema e identificar e identificar acciones de mejora. Esta ausencia de control genera una limitación en el cumplimiento normativo.

Para la fase de actuación, se identificó la ausencia y compromiso por parte la alta dirección, lo que obstaculiza la consolidación de una cultura de mejora continua, situación que genera pérdida de credibilidad organizacional, desmotivación de los trabajadores y un evidente estancamiento del sistema.

Ahora bien, con el análisis del proceso administrativo se logró determinar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, resaltando los riesgos eléctricos, ergonómicos, psicosociales y locativos. Sin embargo, los riesgos clasificados con prioridad alta se relacionan con la carga laboral y exigencias diarias, las cuales impactan de manera negativa la motivación y el bienestar emocional del personal. Además, también se relaciona el riesgo ergonómico asociado a las posturas inadecuadas y prolongadas que adoptan los trabajadores al desarrollar las actividades.

Respecto al proceso operativo, el cual se desarrolla principalmente dentro del área de la tienda se observó que los trabajadores tienen una exposición más alta a riesgo de tipo físico, mecánico y ergonómico. Los riesgos físicos se derivan de la exposición a ruidos ambientales y altas temperaturas, condiciones que pueden ocasionar fatiga, estrés térmico y disminución del confort laboral. En cuanto a los riesgos ergonómicos, estos se derivan de la manipulación constante de productos, las posturas prolongadas y los movimientos repetitivos, factores que aumentan las posibilidades de que se generen lesiones musculoesqueléticas.

Por otro lado, los riesgos mecánicos se evidenciaron la falta mantenimiento preventivo y correctivo en los equipos, situación que incrementa la posibilidad de que se presenten accidentes por fallas durante la ejecución de las tareas.

Asimismo, se generó la evaluación de los riesgos cuya cuantificación mostró que la mayoría de ellos presentan un nivel de riesgo medio, resultado de la implementación de algunos controles. No obstante, se identificaron algunos riesgos críticos asociados a las condiciones locativas inadecuadas y la falta de conocimientos en la correcta manipulación de

cargas. Lo que reitera la importancia de que la empresa desarrolle acciones preventivas de forma permanente y realice un seguimiento continuo, con el fin de garantizar la eficacia y la mejora del sistema de gestión SST.

## CONCLUSIONES

La consultoría se realizó bajo la revisión documental y comparativa con los requerimientos de cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, lo que condujo a constatar la insuficiencia en el desarrollo del sistema, dado que los resultados obtenidos son del 0% de implementación, puesto que no cuenta con la documentación, procedimientos o registros que demuestran la estructuración del Sistema de Gestión formal.

Por su parte, bajo la Resolución 0312 de 2019, se evaluaron los 21 estándares mínimos aplicables, lo cual generó como resultado el 66,75% de cumplimiento, reflejando deficiencias significativas en los componentes mínimos de planeación, ejecución, verificación y mejoramiento del sistema, las cuales limitan la gestión preventiva. Pero también, permiten identificar las fortalezas y oportunidades de mejora al interior de la organización Supertiendas y Droguerías el Gran Premier, para con base en esto establecer una línea base direccionada a las necesidades existentes para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, se realizó la inspección del lugar de trabajo lo cual fue clave para la elaboración de la matriz de riesgos y peligros bajo la metodología de la GTC 45 de 2012, en la que se identificaron y priorizaron los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores, y con esto se logró tener un panorama más amplio de las condiciones laborales.

Cabe resaltar, que se identificó la ausencia de componentes fundamentales como la política y los objetivos de SST, el COPASST, el comité de convivencia laboral, los programas formativos y el plan de emergencia. Aun así, la empresa cuenta con dos puntos positivos, como lo son la afiliación a la ARL y una estructura organizacional definida, lo que le permitirá implementar de forma efectiva el SG-SST.

Finalmente, el análisis y la propuesta de mejora para la empresa se convierten en el punto de partida para

la implementación efectiva del sistema de gestión de SST, resaltando la importancia que este tiene en la gestión de riesgos laborales y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

## REFERENCIAS

- [1] Álvarez-Torres S., & Riaño-Casallas, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, vol. 17, núm. 35, pp. 1-56. <https://www.redalyc.org/journal/545/54557477010/html/>
- [2] Bastidas, X., Martínez, A., Narváez, D., Villacorte, L., & Vásquez, E. (2023). Accidente laboral y estresores de la organización del trabajo en el personal de salud: una mirada desde la seguridad y la salud en el trabajo: revisión narrativa. *Medicina U.P.B.*, vol. 42, núm. 1, pp. 57-66. <https://www.redalyc.org/journal/1590/159074510012/html>
- [3] Bernal, A., Ordoñez, J., y Quintero, M. (2017). Diseño de la fase del planear de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, vol. 7, núm. 2, pp. 72-78.
- [4] Bran Piedrahita, L., & Arboleda Quiceno, J. S. (2020). Percepciones sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en organizaciones textiles de Medellín (Colombia): un análisis cualitativo. *Revista CEA*, 6, e2083. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015.
- [5] De la Rosa-martín, T., & Ramírez-Segui, A. (2021). Procedimiento de gestión de riesgos laborales para una microempresa constructora. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, vol. 4, núm. 3, septiembre-diciembre, 2021, pp. 55-67.
- [6] Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- [7] Hernández-Sampieri, R., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). McGraw-Hill.
- [8] ICONTEC. (2012). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. [Ghttps://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53497](https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53497)
- [9] ISO. (2018). ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use. International Organization for Standardization.
- [10] Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2012.
- [11] Ministerio de Trabajo. (s.f). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Guía Técnica de Implementación para Mipymes. [https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/21-Sisteam\\_de\\_gestion\\_de\\_syst\\_mipymes-colombia.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/21-Sisteam_de_gestion_de_syst_mipymes-colombia.pdf)
- [12] Ortiz Díaz, A., Moreno, F., & Valarezo, G. (2021). Identificación de riesgos laborales ¿es posible prevenirlos en su totalidad? *Polo del Conocimiento*, 6(1), 379-395.



- [13] Resolución 0312 de 2019. Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- [14] Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Ministerio de la Protección Social. [11 de julio de 2007].
- [15] Resolución 1401 de 2007. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Ministerio de la Protección Social. [14 de mayo de 2007]. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53497>
- [16] Resolución 4502 de 2012. Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones. Ministerio de la Protección Social. [28 de diciembre 2012]. [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%204502%20de%202012.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%204502%20de%202012.pdf)
- [17] Ulloa-Enríquez, M. Á., (2012). Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de Calidad. Ingeniería Industrial, XXXIII(2), 100-111. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=360433580002>
- [18] Hasan AA, elsayed S, Tumah H. Occupational stress, coping strategies, and psychological-related outcomes of nurses working in psychiatric hospitals. *Perspect Psychiatr Care*. 2018;54(4):514–22.
- [19] Ducar DM, Penberthy JK, Schorling JB, Leavell VA, Calland JF. Mindfulness for healthcare providers fosters professional quality of life and mindful attention among emergency medical technicians. *Explore*. 2020;16(1):61–8.
- [20] Peters A, El-Ghaziri M, Quinn B, Simons S, Taylor R. An Exploratory Study of Bullying Exposure Among School Nurses: Prevalence and Impact. *J Sch Nurs*. 2021;37(6):449–59.
- [21] Parizad N, Lopez V, Jasemi M, Gharaaghaji Asl R, Taylor A, Taghinejad R. Job stress and its relationship with nurses' autonomy and nurse–physician collaboration in intensive care unit. *J Nurs Manag*. 2021;29(7):2084–91.